

Success Story

Anspruchsvoll, praxisnah, über den Tag hinaus:
„Leadership Skills“ in einer deutschen Großbank

Die Herausforderung: Die Klientel auf der zweiten und dritten Führungsebene war verwöhnt

Die Bank stand vor der Herausforderung, ein inhaltlich und didaktisch angemessenes Angebot für ihre erfahrenen Führungskräfte zu finden, gestandene Banker der alten Schule: Kultiviert, kompetent und selbstbewusst. Qualifizierte Trainer und reife Konzepte sind hier dünn gesät. Die Berater von Risse & Partner jedoch haben sich auf die Bedarfe dieser Klientel spezialisiert und in enger Zusammenarbeit mit der Personalleitung das Kompaktseminar „Leadership Skills“ entwickelt. Entstanden ist ein exakt auf die Zielgruppe zugeschnittenes Training.

„Silberrücken“ haben andere Bedarfe als „Jungdynamische“

Die erfahrenen Führungskräfte brauchten weniger Tools und mehr freien intellektuellen Austausch, weniger Rollenspiele und mehr Coaching-Anteile, weniger operative Lösungen und mehr „politisches“ Rüstzeug. Trotzdem sollten sie ein abwechslungsreiches Training erleben, in dem beide Gehirnhälften angesprochen werden und der Spaß nicht zu kurz kommt.

„Leadership Skills“ begegnet diesen multiplen didaktischen Herausforderungen mit einem einfachen Konzept, das hohe Anforderungen

an die Expertise der Trainer stellt.

Je Tag und Thema werden die Erwartungen gesammelt, ein kurzer Input zum State of the art gegeben, und gleich anschließend werden wie im Coaching oder im Workshop konkrete Lösungen für die Fälle der Teilnehmer erarbeitet. Der jeweilige Ansatz, Tools und Übungen werden am Fall eingespeist.

Das Workshop-Setting gestattet eine exakte Bedienung des Bedarfs bei flexibler Methodenwahl.

Teilnehmerstimmen

- Das beste Training, das die Bank bisher angeboten hat
- Ich kann mich selbst viel besser einschätzen und dadurch meine Führungsaufgabe besser wahrnehmen
- Kompetente Trainer, finden das richtige Maß von Ernst und Spaß
- Das hier entstandene Netzwerk mit den Kollegen ermöglicht kollegialen Austausch
- Das Feedback der Kollegen war sehr wertvoll – wann bekomme ich sonst mal eine ehrliche Meinung?
- Habe eine gute und einfache Lösung für meinen Spezialfall bekommen

Der Transfer findet im Training selbst statt. Ziel ist immer, eine einfache und zugleich angemessene Lösung zu finden. Das ist bei den teilweise sehr komplexen und

politisch aufgeladenen Fällen eine anspruchsvolle Aufgabe. Persönliches und kollegiales Coaching unterstützen diesen Prozess.



Auf diese Weise hat das Training eine feste, einheitliche Struktur und erlaubt zugleich eine freie, bedarfsgerechte Umsetzung.

„Silberrücken“ sind listig

Der Soll-Ist- Abgleich war für die Führungskräfte zwar interessant, aber auch bequem, denn die „Silberrücken“ waren schon lange im Geschäft und kannten viele Tricks, um die Fassade zu wahren.

Deswegen sollten sie die Erfahrung machen, noch wachsen zu können.

Raus aus der Komfortzone

Im letzten Trainingsteil bekamen sie die Aufgabe, etwas coram publico zu tun, was sie gänzlich aus ihrer Komfortzone holt. Was immer das sei, Hauptsache, es war kurz, „neu“ und „ungewohnt“ und wurde mit 100% vorgetragen. Der Lohn für die Mühe war ein persönliches positives Feedback von Jedem aus dem Plenum.

„Leadership Skills“ führte die Führungskräfte zugleich weit voraus und zurück: Voraus, indem sie Input auf dem aktuellen Stand des

Management-Diskurses, methodisches Know-How und Handlungsempfehlungen bekamen und Taktiken und Strategien für die Situationen ihrer Führungsarbeit ausarbeiteten. Zurück, indem sie sich sukzessive von dem Anspruch des „unantastbaren Alleswissers“ in all seinen mehr oder weniger charmanten Varianten lösten und sich wieder als Menschen fühlten und zeigten.

Über 80% der Teilnehmer empfand dies nach anfänglichem Befremden als geradezu „beschwipsend“ erleichternd – und die Feedbacks der Mitarbeiter bestätigen sie darin.



In der Bank war das Training Pflicht für alle Führungskräfte der zweiten und dritten Ebene. Die Alumni fühlen sich als Teil einer verschworenen Gemeinschaft und treffen sich zum Teil noch nach Jahren privat weiter.

Der Nutzen für die Bank

Die Führungskräfte kehren mit frischen Ideen zurück ins Tagesgeschäft, sind sichtbarer für ihre Mitarbeiter, verkörpern eine einheitliche Vorstellung von Führungskultur und finden schneller und unkomplizierter Lösungen für neue Situationen. Dazu kommt die persönliche Reifung.